Facing the Economic Imperative

New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan

2005-2010

FACING THE ECONOMIC IMPERATIVE

NEW BRUNSWICK'S FIVE YEAR WAGE GAP ACTION PLAN

2005-2010

New Nouveau
Brunswick
CANADA

FACING THE ECONOMIC IMPERATIVE
NEW BRUNSWICK'S FIVE YEAR
WAGE GAP ACTION PLAN
2005-2010

Published by:

Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton NB E3B 5H1

CANADA

Printed in New Brunswick

ISBN 1-55396-601-5

CNB 3194

105-06812/

Table of Contents

Facing the Economic Imperative **1**
The wage gap and prosperity 2
What causes the wage gap? 3
The strategic foundation 4
Strategies that work 5
Attaining success 5

The Wage Gap Action Plan 2005-2010 ..... **6**
The strategic framework 6

Goal 1: Change Societal Attitudes **8**
Goal 1 indicators 9

Goal 2: Increase Sharing of Family Responsibilities ... **11**
Goal 2 indicators 13

Goal 3: Reduce the Job Clustering of Women **14**
Goal 3 indicators 16

Goal 4: Increase The Use of Pay Equity Practices **17**
Goal 4 indicators 18

The Key Indicator **19**

FACING THE ECONOMIC IMPERATIVE

Facing the Economic Imperative is New Brunswick's newest strategy towards achieving greater economic prosperity for all. It is also the most innovative wage gap solution in Canada today.

This action plan unveils the government's commitments for reducing the wage gap while suggesting voluntary actions that employers can undertake to achieve that same end.

The economic imperative for reducing our wage gap is to gain immediate and long-term economic improvements, at a time of pressing need. Not only do New Brunswick's demographics point to a shrinking labour market, but rising skills demands are already creating important skills shortages.

How can reducing the wage gap contribute to New Brunswick's prosperity?

THE WAGE GAP AND PROSPERITY

A wage gap is the difference between the average wages that men earn and the average wages that women earn. When a wage gap exists in a particular region, economic inequality exists between the men and women who work there.

Such inequality now exists in New Brunswick. In this province, men now earn an average of $16.46 an hour. Women earn much less; their average wage is $13.91 an hour. This discrepancy translates into an hourly wage gap of 15.5 per cent.

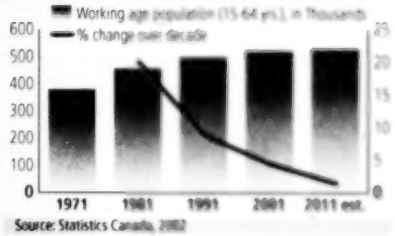
In 2003, the New Brunswick Wage Gap Roundtable identified the cause of, and contributors to, this economic inequality and recommended solutions. It pointed out the economic imperative for closing the wage gap.

The New Brunswick Wage Gap Roundtable stressed that the province is facing serious skills and labour shortages and its population and labour force will start to shrink. Already many New Brunswick employers and their organizations have raised their concern over these shortages, some of which are apparent now.

New Brunswick urgently needs more people working to sustain its economy and these people must be skilled.

How does closing the wage gap help solve New Brunswick's skills and labour shortages? Women, said the Roundtable, are a key element of the solution. Many New Brunswick women are not yet in the labour force. Of those women who are, too many have become stuck in work that under-taps their potential. These factors lead to an under-employment of New Brunswick women.

New Brunswick's Working Age Population



Source: Statistics Canada, 2002

The wage gap shows the actual degree to which New Brunswick women are underemployed. That's why some researchers call the wage gap the "productivity gap."

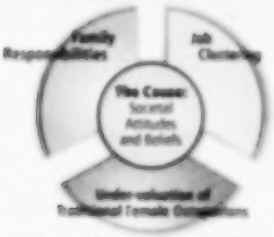
Regardless of the label given, this is an issue that the province chooses to deal with now. We know that New Brunswick's economy can no longer afford to allow this situation to continue.

Instead we can all seek to understand how the wage gap came to be and how its solutions can address New Brunswick's skills and labour shortages.

WHAT CAUSES THE WAGE GAP?

The New Brunswick Wage Gap Roundtable was asked this very question. It came back with the answer that New Brunswick's wage gap has one cause and three contributors.

Cause and Contributors to the Wage Gap



Source: Report of the New Brunswick Wage Gap Roundtable, 2005

They found that the wage gap is caused by societal attitudes and the behavior they support. Specifically, the cause is New Brunswickers' outdated beliefs about the place and value of women in the labour market.

The Roundtable said that as a society, New Brunswickers' attitudes and behaviors have not made things better for women who wish to work outside the home. On the contrary, these have made things worse for women by contributing to the wage gap in three ways. All three of these contributors are workplace hurdles that women face every day.

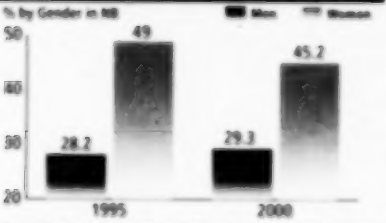
The first contributor is the family responsibilities that working women carry. In New Brunswick, women are expected to nurture the family and meet its needs, whether or not they work outside the home. The commonly held belief is:

> *The family is the woman's job, and if she wants to work outside the home too, then she had better learn to manage. When job and family conflict, family is priority.*

Working mothers in New Brunswick know only too well the daily struggle of balancing work and family responsibilities. Out-dated thinking does little to alleviate the weight of this double duty.

These attitudes might have strengthened New Brunswick's social structures following the instability of the Second World War. They specifically support a society of nuclear families with single breadwinners. That model made sense decades ago, when that breadwinner was the man and the woman's role was to manage things at home.

Employment in Top 10 Occupations by Gender



Source: Statistics Canada, 1996 and 2001 Census - Special Runs

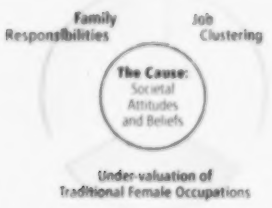
Sixty years later, though, New Brunswick's society has evolved while its attitudes have not. At a time in which 70 per cent of women with young children are in the workforce, these attitudes are in fact harmful. These beliefs are restricting the career potential and productivity of New Brunswick women. The results are lower lifetime earnings and pensions for women and lower economic productivity for this province.

The second wage gap contributor concerns the surprisingly limited range of occupations made available for women. Today in New Brunswick, women work in a narrow range of jobs; for example, about half work in only 10 different occupations.

WHAT CAUSES THE WAGE GAP?

The New Brunswick Wage Gap Roundtable was asked this very question. It came back with the answer that New Brunswick's wage gap has one cause and three contributors.

Cause and Contributors to the Wage Gap



Source: Report of the New Brunswick Wage Gap Roundtable, 2003

They found that the wage gap is caused by societal attitudes and the behavior they support. Specifically, the cause is New Brunswickers' outdated beliefs about the place and value of women in the labour market.

The Roundtable said that as a society, New Brunswickers' attitudes and behaviors have not made things better for women who wish to work outside the home. On the contrary, these have made things worse for women by contributing to the wage gap in three ways. All three of these contributors are workplace hurdles that women face every day.

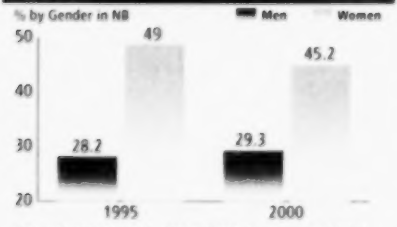
The first contributor is the family responsibilities that working women carry. In New Brunswick, women are expected to nurture the family and meet its needs, whether or not they work outside the home. The commonly held belief is:

> *The family is the woman's job, and if she wants to work outside the home too, then she had better learn to manage. When job and family conflict, family is priority.*

Working mothers in New Brunswick know only too well the daily struggle of balancing work and family responsibilities. Out-dated thinking does little to alleviate the weight of this double duty.

These attitudes might have strengthened New Brunswick's social structures following the instability of the Second World War. They specifically support a society of nuclear families with single breadwinners. That model made sense decades ago, when that breadwinner was the man and the woman's role was to manage things at home.

Employment in Top 10 Occupations by Gender



Source: Statistics Canada, 1996 and 2001 Census - Special Runs

Sixty years later, though, New Brunswick's society has evolved while its attitudes have not. At a time in which 70 per cent of women with young children are in the workforce, these attitudes are in fact harmful. These beliefs are restricting the career potential and productivity of New Brunswick women. The results are lower lifetime earnings and pensions for women and lower economic productivity for this province.

The second wage gap contributor concerns the surprisingly limited range of occupations made available for women. Today in New Brunswick, women work in a narrow range of jobs; for example, about half work in only 10 different occupations.

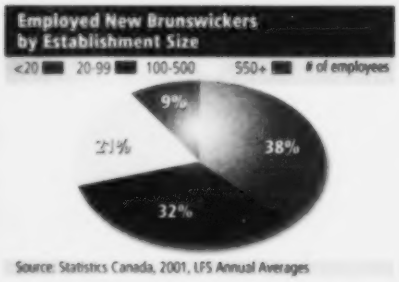
These jobs employ the same skills that women have used in nurturing their families and managing their homes for centuries. Furthermore, most of these jobs offer women limited career opportunities.

The third wage-gap contributor is the undervaluation of work traditionally done by women. New Brunswick employers typically offer lower wages for "women's work," which encompasses most of the occupations that women are encouraged to enter. These pay practices are inherited from a time when only a man's contribution was fully valued in the workplace. Such practices have changed little since then.

These three contributors and our out-dated attitudes interact with one another to create the wage gap. They illustrate how the wage gap is a simple index of the measure to which the full productivity of women is being lost.

Given the social attitudes behind New Brunswick's wage gap, many people would think its solution would be a matter for social policy. Since, however, the wage gap has such a direct impact upon our economic productivity, this is instead an economic matter. While our province faces labour and skills shortages, half of our adult population remains under-employed. By collectively facing this economic imperative we can eliminate the wage gap while improving New Brunswick's economic prosperity.

THE STRATEGIC FOUNDATION



Source: Statistics Canada, 2001, LFS Annual Averages

The four factors behind the wage gap are the four goals of *Facing the Economic Imperative*. This innovative plan will reach towards its four goals simultaneously, using strategies that are relevant to New Brunswick's culture and economy.

The plan is built on a research foundation and features well-defined measures of outcome. Its success will be easy to assess.

The plan will be evaluated after the fifth year of its implementation using the fourteen indicators of success. These same indicators will be used for ongoing monitoring, thereby informing strategic adjustments along the way.

Facing the Economic Imperative details how each of us can contribute to its success and explains why we should.

Strategies that work

What gives us confidence in the efficacy of the strategies?

First, they have a sound basis in the findings of the New Brunswick Wage Gap Roundtable. Second, they are supported by evidence.

Employers using these strategies reported:

- Increased employee productivity
- Increased retention; reduced employee turnover
- Lowered absenteeism rates
- Decreased workplace stress
- Improved workplace morale
- Secured a stable workforce
- Solved workplace skills needs/shortages
- Improved bottom line (private sector)
- Lower wage gaps

Several employers in New Brunswick have already implemented many of the activities set out in this plan. Some of them appeared before the Roundtable and reported a range of benefits.

This plan didn't motivate these employers to make those changes, for it had not yet been published. Furthermore, these employers didn't set out to reduce the wage gaps in their workplaces, even if they knew what they were. Instead and without exception, these employers needed to solve some pressing human resources issues. They found these solutions on their own.

These strategies solved their human resource problems and reduced their wage gaps. They did so because wage gap solutions are, in fact, human resources solutions.

Indeed, *Facing the Economic Imperative* is a human resources strategy for all employers in the Province of New Brunswick. All affected employees will benefit from the workplace shift that it brings. Those employers who accept the plan and implement its suggested changes in their places of business should expect pay-offs.

The bottom line is that the plan will increase productivity and benefit the economy of New Brunswick

Attaining success

Success requires two things. The first is New Brunswickers' motivation. Just how much do we all want to succeed? This may be stating the obvious, but everyone must remember that the plan is voluntary and it targets some of New Brunswickers' most deeply ingrained attitudes and traditional behaviours.

The second success factor is New Brunswickers' focus. New Brunswick is the first to develop a comprehensive strategic plan that will bring its workplace attitudes and practices in line with a third-millennium economy. Such innovation means forging into new territory and sometimes through difficult terrain. New Brunswickers' ability to stay focused on the long-term goal will be critical to success.

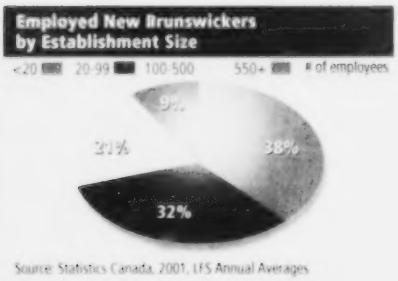
These jobs employ the same skills that women have used in nurturing their families and managing their homes for centuries. Furthermore, most of these jobs offer women limited career opportunities.

The third wage-gap contributor is the undervaluation of work traditionally done by women. New Brunswick employers typically offer lower wages for "women's work," which encompasses most of the occupations that women are encouraged to enter. These pay practices are inherited from a time when only a man's contribution was fully valued in the workplace. Such practices have changed little since then.

These three contributors and our out-dated attitudes interact with one another to create the wage gap. They illustrate how the wage gap is a simple index of the measure to which the full productivity of women is being lost.

Given the social attitudes behind New Brunswick's wage gap, many people would think its solution would be a matter for social policy. Since, however, the wage gap has such a direct impact upon our economic productivity, this is instead an economic matter. While our province faces labour and skills shortages, half of our adult population remains under-employed. By collectively facing this economic imperative we can eliminate the wage gap while improving New Brunswick's economic prosperity.

THE STRATEGIC FOUNDATION



Source: Statistics Canada, 2001, LFS Annual Averages

The four factors behind the wage gap are the four goals of *Facing the Economic Imperative*. This innovative plan will reach towards its four goals simultaneously, using strategies that are relevant to New Brunswick's culture and economy.

The plan is built on a research foundation and features well-defined measures of outcome. Its success will be easy to assess.

The plan will be evaluated after the fifth year of its implementation using the fourteen indicators of success. These same indicators will be used for ongoing monitoring, thereby informing strategic adjustments along the way.

Facing the Economic Imperative details how each of us can contribute to its success and explains why we should.

Strategies that work

What gives us confidence in the efficacy of the strategies?

First, they have a sound basis in the findings of the New Brunswick Wage Gap Roundtable. Second, they are supported by evidence.

Employers using these strategies reported:

- Increased employee productivity
- Increased retention, reduced employee turnover
- Lowered absenteeism rates
- Decreased workplace stress
- Improved workplace morale
- Secured a stable workforce
- Solved workplace skills needs/shortages
- Improved bottom line (private sector)
- Lower wage gaps

Several employers in New Brunswick have already implemented many of the activities set out in this plan. Some of them appeared before the Roundtable and reported a range of benefits.

This plan didn't motivate these employers to make those changes, for it had not yet been published. Furthermore, these employers didn't set out to reduce the wage gaps in their workplaces, even if they knew what they were. Instead and without exception, these employers needed to solve some pressing human resources issues. They found these solutions on their own.

These strategies solved their human resource problems and reduced their wage gaps. They did so because wage gap solutions are, in fact, human resources solutions.

Indeed, *Facing the Economic Imperative* is a human resources strategy for all employers in the Province of New Brunswick. All affected employees will benefit from the workplace shift that it brings. Those employers who accept the plan and implement its suggested changes in their places of business should expect pay-offs.

The bottom line is that the plan will increase productivity and benefit the economy of New Brunswick

Attaining success

Success requires two things. The first is New Brunswickers' motivation. Just how much do we all want to succeed? This may be stating the obvious, but everyone must remember that the plan is voluntary and it targets some of New Brunswickers' most deeply ingrained attitudes and traditional behaviours.

The second success factor is New Brunswickers' focus. New Brunswick is the first to develop a comprehensive strategic plan that will bring its workplace attitudes and practices in line with a third-millennium economy. Such innovation means forging into new territory and sometimes through difficult terrain. New Brunswickers' ability to stay focused on the long-term goal will be critical to success.

THE WAGE GAP ACTION PLAN 2005-2010

This plan intends to address New Brunswick's looming labour and skills shortages by better tapping the working potential of women. As a result, New Brunswick will move toward the long-term goal of ensuring that men and women are economic equals.

THE STRATEGIC FRAMEWORK

The following strategic framework sets out the strategies by which the wage gap will be reduced in New Brunswick. It also gives specifics on how progress will be measured.

The plan flows from the goals through strategies to critical outcomes and indicators of success. Activities are described and measurements defined. Overall, the strategic framework maps the path to success.

Although there is no legislated requirement for any employer to participate in this action plan, there is significant evidence to suggest that doing so would prove profitable. This plan sets out a win-win-win scenario: employers win, women win and the New Brunswick economy wins.

Vision

Goals

- Change Societal Attitudes
- Increase Sharing of Family Responsibilities
- Reduce Job Clustering of Women
- Increase Use of Pay Equity Practices

Stakeholder Strategies

- Define new Vision;
- Publicize new Vision;
- Promote new Vision
- Adopt policies to assist families with work-home balancing;
- Expand flex-time/ part-time work options and ensure they receive the same pay and benefits as full-time work;
- Increase access to quality day care services
- Ensure girls explore a wider variety of career options from an early age;
- Re-orient/Upskill working women to move into a wider range of jobs;
- Create gender-inclusive workplaces.
- Encourage the use of pay equity tools;
- Celebrate leaders and winners;
- Share lessons learned and best practices

Critical Outcomes

- More positive attitudes about place and value of women in the economy
- More sharing and supporting of family responsibilities by family, workplace and government
- More women in a wider diversity of occupations
- More use of gender-neutral pay practices

Indicators of Success

1 attitudes on women's right to work outside home

2 attitudes on sharing of domestic responsibilities

3 % women in decision-making structures and bodies

4 # licensed day care spaces and centers

5 # employer-supported day care services

6 # hours spent on family duties

7 # employers with family-friendly practices

8 % employed in gender-clustered jobs

9 # female journey-persons

10 wage gap for community college grads

11 % women in workplace decision-making positions

12 # employees paid under gender-neutral pay systems

13 wage gap between gender-clustered jobs

14 wage gap based on hourly wages

Vision

Goals

Change Societal Attitudes	Increase Sharing of Family Responsibilities	Reduce Job Clustering of Women	Increase Use of Pay Equity Practices

Stakeholder Strategies

Define new Vision; Publicize new Vision; Promote new Vision	Adopt policies to assist families with work-home balancing; Expand flex-time/ part-time work options and ensure they receive the same pay and benefits as full-time work; Increase access to quality day care services	Ensure girls explore a wider variety of career options from an early age; Re-orient/Upskill working women to move into a wider range of jobs; Create gender-inclusive workplaces.	Encourage the use of pay equity tools; Celebrate leaders and winners; Share lessons learned and best practices

Critical Outcomes

More positive attitudes about place and value of women in the economy	More sharing and supporting of family responsibilities by family, workplace and government	More women in a wider diversity of occupations	More use of gender-neutral pay practices

Indicators of Success

1 attitudes on women's right to work outside home 2 attitudes on sharing of domestic responsibilities 3 % women in decision-making structures and bodies	4 # licensed day care spaces and centers 5 # employer-supported day care services 6 # hours spent on family duties 7 # employers with family-friendly practices	8 % employed in gender-clustered jobs 9 # female journey-persons 10 wage gap for community college grads	11 % women in workplace decision-making positions 12 # employees paid under gender-neutral pay systems 13 wage gap between gender-clustered jobs

14 wage gap based on hourly wages

GOAL 1: CHANGE SOCIETAL ATTITUDES

Government will lead its partners in identifying a more constructive set of cultural attitudes to support a society in which men and women are economic equals. Together, business, municipalities and government as employers will outline what they need to bring their workplace cultures in line with this vision. Government will develop and distribute the needed tools and information.

Critical outcome:
More positive attitudes about New Brunswick women in the workplace.

STRATEGY 1: DEFINE NEW SET OF ATTITUDES

What government *will* do:

- Convene a Minister's Wage Gap Employer Advisory Group for a five-year mandate;
- Engage the advisory group in defining the cultural attitudes needed to support a culture of economic equality between men and women;
- Promote an internal assessment by government departments and agencies in Parts I, II and III of their workplace practices and attitudes.

What all employers *can* do:

- Familiarize yourself with the new set of attitudes;
- Assess your workplace culture for consistency with new attitudes.

STRATEGY 2: PUBLICIZE NEW SET OF ATTITUDES

What government *will* do:

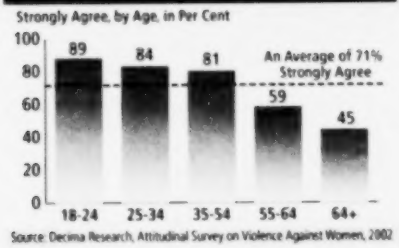
- Hold a full-day conference with the stakeholders of *Facing the Economic Imperative 2005-2010*;
- Undertake a public education campaign;
- Make public education messages and tools available in printed materials;
- Establish and maintain a wage gap toll-free phone line;
- Establish a comprehensive wage gap interactive website, targeted at employers;
- Publicize new attitudes where appropriate, such as Prosperity Plan venues, Enterprise Agencies, etc.

What all employers *can* do:

- Familiarize your staff and management with the new set of attitudes;
- Participate in public education campaigns and bring the materials into your workplace;
- Initiate discussions to identify where change is most needed in your workplace;
- Develop a plan to make these changes.

STRATEGY 3: ADOPT NEW SET OF ATTITUDES

Adults who agree with the Statement:
"It is alright for women to work outside the home even if the family does not need the money"



Source: Decima Research, Attitudinal Survey on Violence Against Women, 2002

What government *will* do:

- Review and monitor gender balance on public decision-making bodies;
- Implement recognition programs for private and public sector employers (promote success stories, create champions);
- Monitor public service gender balance within the senior executive group of Part I;
- Promote gender-based analysis in government policies and programs;
- Explore possible special consideration to suppliers with proven wage gap action plans in place;
- Identify and support champions.

What all employers *can* do:

- Implement plans to assimilate the new attitudes into your workplace;
- Assess your workplace culture for the degree of attitudinal shifts; adapt or strengthen plans, as needed;
- Recognize best practices in your workplace and within your peer community.

GOAL 1 INDICATORS

1. **Attitudes on women's right to work outside the home in New Brunswick** – The government will monitor the level of agreement with women's right to work, despite no financial need. The **desired trend** is that by 2010, more New Brunswickers surveyed by telephone will strongly agree with the statement, "It is all right for a woman to work outside the home, even if her family does not need the money."

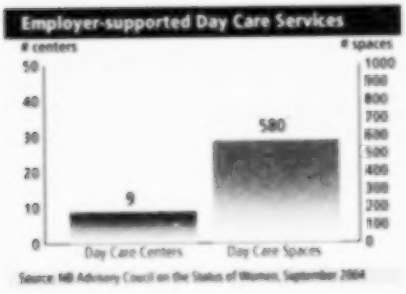
2. **Attitudes on sharing of domestic responsibilities in New Brunswick** – The government will monitor the level of agreement with sharing of household chores when both partners work. The **desired trend** is that by 2010, more New Brunswickers surveyed by telephone will strongly agree with the statement, "Couples should share equally in household chores if they are both working outside the home."

3. **Percentage of women in provincial decision-making bodies in New Brunswick** – The government will monitor the level of representation of women in provincial decision-making bodies. The **desired trend** is that by 2010, there will be higher percentages of women serving as provincially appointed judges; members of government appointed agencies, boards and commissions; members of cabinet and MLAs.

GOAL 2: INCREASE SHARING OF FAMILY RESPONSIBILITIES

Government will lead partners in identifying the tools and other information needed for all employers to create better supports for the family responsibilities of their employees. Government will develop these and make them available to all employers. Government will develop and implement a New Brunswick Child Care Strategy.

Critical outcome:
More sharing and supporting of family responsibilities by family, workplace and government in New Brunswick.



STRATEGY 1: MORE POLICIES FOR BALANCING WORK WITH HOME AND FAMILY NEEDS

What government *will* do:

- Create and distribute tools for employers to increase their use of family-friendly policies and practices;
- Work with employers to assist them to make shifts towards family-friendly policies and practices;
- Promote the business case with partners and Enterprise Agencies;
- Integrate family-friendly human resource policies and practices into government programs.

What all employers *can* do:

- Assess current range of family-friendly human resources practices within your workplace;
- Develop and implement plans to integrate more family-friendly policies and practices into your workplace;
- Promote equal access to benefits for all employees.

STRATEGY 2: EXPAND USE OF, AND PROVIDE EQUAL VALUE TO, FLEX-TIME/PART-TIME WORK OPTIONS

What government *will* do:

- Promote the business case for the use of flex-time/part-time work options;
- Monitor the use of family-friendly policies and practices in Parts I, II and III of the public service.

What all employers *can* do:

- Assess current and potential use of flex-time/part-time work options in your workplace;
- Develop and implement plans to expand flex-time/part-time work options;
- Promote equal access to benefits for all your employees.

STRATEGY 3: INCREASE ACCESS TO QUALITY AND AFFORDABLE DAY CARE SERVICES

What government *will* do:

- Promote the business case for employer involvement in day care services for employees, for instance, subsidies for employees, free rent and/or donation of goods for day cares, etc;
- Develop a vision and five-year action plan for a Child Care Strategy in New Brunswick;
- Collaborate with the federal government to develop an appropriate child care plan that meets the needs of New Brunswickers.

What all employers *can* do:

- Assess current and potential need for child care among your employees;
- Develop and implement a plan to assist your employees with child care needs;
- Promote equal access to benefits for all your employees.

GOAL 2 INDICATORS

1. **Licensed day care centres and day care spaces in New Brunswick** – The government will monitor the trends of availability of licensed child care in the province. The **desired trend** is that by 2010, there will be more licensed child care spaces in New Brunswick.

2. **Employer-supported day care services in New Brunswick** – The government will monitor employer support of day care services in the province. The **desired trend** is that by 2010, more employers will be assisting their employees with access to child care, either through direct child care subsidies or through actual support of child care facilities.

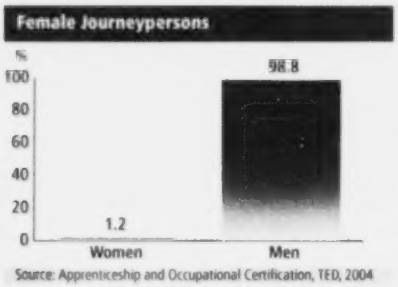
3. **Percentage of adults of both genders doing many hours of unpaid family tasks in New Brunswick** – The government will monitor the movement towards equal sharing of family responsibilities in New Brunswick households. The **desired trend** is that by 2010, there will be greater gender equality in the number of adult New Brunswickers performing family responsibilities each week.

4. **More employers offering family-friendly workplace options** – The government will monitor the number of employers with family-friendly workplace practices in New Brunswick. This indicator will be developed in partnership with the employer community and monitored.

GOAL 3: REDUCE THE JOB CLUSTERING OF WOMEN

Government will lead partners in identifying the tools and information they need to assess and then correct in-house hiring and human resources practices on the range of jobs open to women. Government will develop these tools and information and ensure they are available to everyone. Government will shift its programs and policies so that the economic potential of women is developed equally with that of men.

Critical outcome:
More women in a wider diversity of occupations.



Source: Apprenticeship and Occupational Certification, TED, 2004

STRATEGY 1: ENSURE GIRLS EXPLORE WIDER A VARIETY OF CAREER OPTIONS

What government *will* do:

- Create the business case for employers to hire women in a wider range of jobs, including non-traditional situations;
- Develop and disseminate tools to assist employers integrate female students, learners and/or employees into workplace job exposure situations and apprenticeship programs;
- Implement and expand programs and services related to career exploration of all students (from kindergarten to Grade 12);
- Increase incentives for students to enter non-traditional training programs;
- Provide mentorship for students entering non-traditional training programs in NBCC/CCNB.
- Develop and make accessible age appropriate information about career choices and the labour market to junior high and high school students.

What all employers *can* do:

- Increase the number of job exploration opportunities made available to students, and fill these irrespective of the students' gender;
- Participate in public educational activities to sensitize the public, parents, teachers and students on skills needs and opportunities to all students, irrespective of gender;
- Encourage young women to enter the apprenticeable trades.

Strategy 2: Re-orient, up-skill and/or retrain working women

What government *will* do:

- Increase the numbers of women in trades training;
- Review guidelines for employment programs and services to determine barriers to women's entry into non-traditional occupations and determine feasible program enhancements.

What all employers *can* do:

- Perform self-audits to monitor job clustering in-house and develop and implement plans to diversify women within your workplace;
- Hire women in non-traditional jobs and trades.

Strategy 3: Create gender-inclusive workplaces

What government *will* do:

- Develop and disburse tools for employers, employer associations and Enterprise Agencies to increase the occupational diversification of women in workplaces, in sectors and in industries;
- Within specific industries in which job clustering of women is highest, ensure greater gender equity by assisting employers to assess current practices and to develop strategies to effect improvements

What all employers *can* do:

- Assess current job clustering of women and men in workplaces, set goals and take action to ensure equal job diversification among the genders.

GOAL 3 INDICATORS

1. **Percentage of gender employed in 10 most common occupations in New Brunswick** – The government will monitor shifts in occupational clustering by gender in the province. The **desired trend** is that by 2010, there will be fewer women and more men working in the 10 most common jobs held by women.

2. **Number and percentage of female journeypersons in New Brunswick** – The government will monitor the growth in number and proportion of women in skilled trades in the province. The **desired trend** is that by 2010, there will be more female journeypersons registered in New Brunswick, and women will represent more of all registered journeypersons.

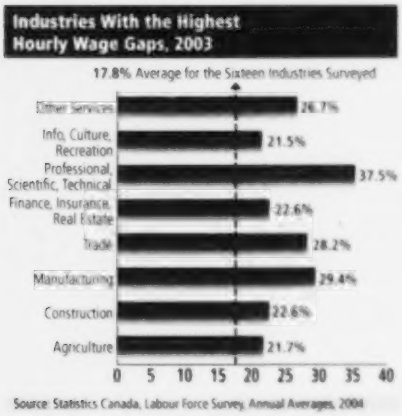
3. **Weekly wage gap for New Brunswick Community College graduates** – The government will monitor the wage gap for community college graduates who are employed full-time. The **desired trend** is that by 2010, there will be a reduction in wage gaps between male and female graduates.

4. **More women decision-makers in the workplace** – The government will monitor the percentage of New Brunswick women in key decision-making positions in the workforce. This indicator will be developed in partnership with the employer community.

Goal 4: Increase The Use of Pay Equity Practices

Government will work with partners to develop information and tools regarding pay equity practices that are practical in New Brunswick workplaces. Government will implement pay equity in all Parts of the public service. Government will develop internal recognition programs for leaders in pay equity implementation and participate in those of the private sector.

Critical outcome
More use of gender-neutral pay practices in New Brunswick.



Strategy 1: Encourage the use of pay equity tools

What government *will* do:

- Make pay equity tools available to employers, for instance, a business case for sound pay equity practices, fact sheets, model gender-neutral job evaluation tools, calculator models, etc.;
- Assist employers to use these tools;
- Determine the extent of the wage gap in Part IV of the public service and the presence of policies and practices to address inequities;
- Bring advice to government on the basis of this assessment, if required;
- Achieve pay equity in the public service.

What all employers *can* do:

- Self-assess current pay practices for their degree of objectivity;
- Investigate the advantages of implementing objective gender-neutral job evaluation tools (pay systems);
- Introduce pay equity in your workplace at an appropriate pace.

Strategy 2: Celebrate leaders and winners

What government *will* do:

- Identify and recognize leaders and winners among government departments and agencies;
- Participate in programs to identify and recognize leaders in the private sector.

What all employers *can* do:

- Identify leaders and winners in the implementation of gender-neutral pay systems;
- Develop ways to reward exemplary practices, in co-operation with employees and other interested groups.

STRATEGY 3: SHARE BEST PRACTICES

What government *will* do:

- Make best practice tools available to employers.

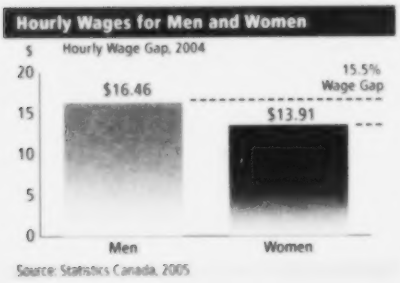
What all employers *can* do:

- Encourage leaders and winners to share their stories and lessons learned among the employer community;
- Spread the word on best practices and their workplace outcomes, through trades meetings, trades publications and annual meetings or conferences, etc.

GOAL 4 INDICATORS

1. **Increased use of gender-neutral job classification tools** – The government will monitor the number of employees paid according to equitable pay systems in New Brunswick. This indicator will be developed in partnership with the employer community.
2. **Average wage gap between 10 most common jobs per gender in New Brunswick** – The government will monitor the gap in wages for the most common jobs held by women and men in New Brunswick. The **desired trend** is that by 2010, the wage gap between male and female traditional (defined as the "most common") jobs, based on the weighted average annual earnings, is reduced.

THE KEY INDICATOR



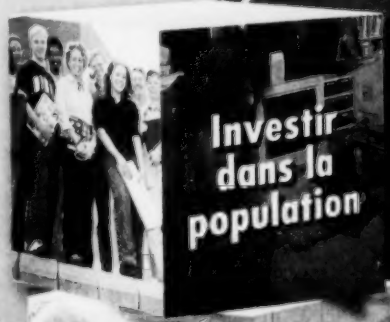
The 14th and final indicator is the **hourly wage gap** in New Brunswick. The hourly wage gap indicator shows the difference between what women and men are paid for one hour of work. It is found by taking the average hourly earnings for all New Brunswick women ($13.91 in 2004) as a percentage of the average hourly earnings for all New Brunswick men ($16.46 in 2004). The gap is the difference between that and 100 per cent, or equality. In 2004, New Brunswick women earned 84.5 per cent of what men earned, making an hourly wage gap of 15.5 per cent.

The **desired trend** is that by 2010, the hourly wage gap in New Brunswick will be reduced.

FAIRE FACE À L'IMPÉRATIF ÉCONOMIQUE

PLAN D'ACTION QUINQUENNAL SUR L'ÉCART SALARIAL AU NOUVEAU-BRUNSWICK

2005-2010



FAIRE FACE À L'IMPÉRATIF ÉCONOMIQUE

PLAN D'ACTION QUINQUENNAL SUR L'ÉCART SALARIAL AU NOUVEAU-BRUNSWICK

2005-2010

New Nouveau
Brunswick
CANADA

FAIRE FACE À L'IMPÉRATIF ÉCONOMIQUE
PLAN D'ACTION QUINQUENNAL SUR
L'ÉCART SALARIAL AU NOUVEAU-BRUNSWICK
2005-2010

Publié par :

Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton N.-B. E3B 5H1

CANADA

Imprimé au Nouveau-Brunswick

ISBN 1-55396-601-5

CNB 3194

TABLE DES MATIÈRES

Faire face à l'impératif économique 1

L'écart salarial et la prospérité 2

Qu'est-ce qui provoque l'écart salarial? 3

Le fondement stratégique 4

Des stratégies efficaces 5

Connaître le succès 6

Faire face à l'impératif économique 2005-2010 7

Le cadre stratégique 7

Objectif 1 : Modifier les attitudes sociétales 9

Indicateurs de l'objectif 1 : 11

Objectif 2 : Augmenter la part des obligations familiales 12

Indicateurs de l'objectif 2 : 14

Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes 15

Indicateurs de l'objectif 3: 17

Objectif 4 : Accroissement de l'utilisation des pratiques d'équité salariale 18

Indicateurs de l'objectif 4 : 20

Indicateur clé 21

FAIRE FACE À L'IMPÉRATIF ÉCONOMIQUE

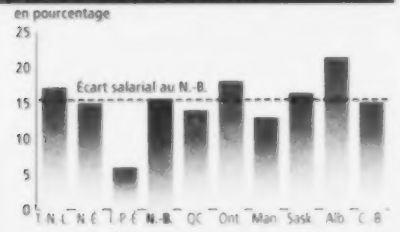
Faire face à l'impératif économique est la nouvelle stratégie du Nouveau-Brunswick visant à accroître la prospérité économique de toute la population de la province. Il s'agit également de la solution à l'écart salarial la plus novatrice qui existe actuellement au Canada.

Le présent plan d'action dévoile les engagements du gouvernement envers la réduction de l'écart salarial et suggère des plans d'action volontaires que les employeurs peuvent mettre en marche afin d'arriver à ce résultat.

L'impératif économique de la réduction de notre écart salarial est de bénéficier d'améliorations économiques immédiates et à long terme, dans une période où les besoins immédiats se font sentir. Non seulement les données démographiques du Nouveau-Brunswick laissent apparaître une diminution de la population active sur le marché du travail, mais un accroissement des exigences en matière de compétences crée déjà une importante pénurie de main-d'œuvre.

Comment la réduction de l'écart salarial peut-elle contribuer à la prospérité du Nouveau-Brunswick?

Écart salarial par province, 2004



Source : Statistique Canada, tableaux 282-0072, 282-0074 du Système canadien d'information socio-économique (CANSIM), 2005

L'ÉCART SALARIAL ET LA PROSPÉRITÉ

L'écart salarial représente l'écart ou la différence entre le salaire moyen gagné par les hommes et le salaire moyen gagné par les femmes. Lorsqu'un écart salarial existe dans une région précise, cela entraîne une inégalité économique entre les hommes et les femmes qui travaillent dans cette région.

Une telle inégalité existe maintenant au Nouveau-Brunswick. Dans notre province, les hommes touchent en moyenne un salaire horaire de 16,46 $. Les femmes gagnent un salaire beaucoup moins élevé. Leur salaire moyen est de 13,91 $ l'heure. Cet écart salarial se traduit par un écart salarial horaire de 15,5 p. 100.

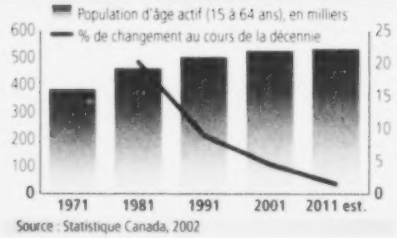
En 2003, la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick a relevé la cause et les facteurs de cette inégalité économique et a recommandé des solutions. Les conclusions de ce rapport ont indiqué l'impératif économique qui justifie l'élimination de l'écart salarial.

La Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick a souligné que la province fait face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences et que sa population et sa participation au marché du travail commenceront à diminuer. Déjà, un grand nombre d'employeurs au Nouveau-Brunswick et leurs entreprises ont fait part de leurs inquiétudes quant aux pénuries de main-d'œuvre, qui, dans certains cas, sont maintenant perceptibles.

Le Nouveau-Brunswick a un besoin urgent de plus de personnes qui travaillent pour soutenir son économie et ces personnes doivent posséder des compétences recherchées.

Comment l'élimination de l'écart salarial peut-elle aider le Nouveau-Brunswick à résoudre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences? La Table ronde a conclu que les femmes sont un élément clé de la solution. Un grand nombre de femmes du Nouveau-Brunswick ne font toujours pas partie de la population active. Parmi les femmes qui travaillent, un trop grand nombre d'entre elles deviennent coincées dans un emploi qui les empêche de réaliser leur plein potentiel. Ces facteurs contribuent au sous-emploi des femmes au Nouveau-Brunswick.

Population d'âge actif au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, 2002

L'écart salarial illustre dans quelle mesure les femmes du Nouveau-Brunswick sont véritablement sous-employées. C'est la raison pour laquelle certains chercheurs appellent cet écart l'« écart de productivité ».

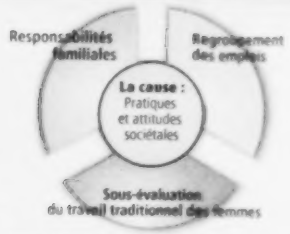
Sans égard au nom qui lui est donné, il s'agit d'une question à laquelle la province veut immédiatement s'attaquer. Nous savons que l'économie du Nouveau-Brunswick ne peut plus permettre à cette situation de continuer.

Au lieu de cela, nous pouvons tous comprendre comment cet écart salarial a pris naissance et comment ses solutions peuvent aborder les pénuries de main-d'œuvre et de compétences du Nouveau-Brunswick.

QU'EST-CE QUI PROVOQUE L'ÉCART SALARIAL?

On a posé cette même question à la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. La Table ronde est arrivée à la conclusion qu'une cause et trois facteurs contribuent à l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

L'écart salarial, sa cause et les facteurs connus qui y contribuent


Responsabilités familiales
Regroupement des emplois
La cause : Pratiques et attitudes sociétales
Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes

Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

Elle conclua que l'écart salarial est attribuable aux attitudes sociétales et au comportement qu'elles appuient. La cause principale est plus particulièrement les croyances dépassées des Néo-Brunswickois au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail.

La Table ronde a confirmé qu'en tant que société, les attitudes et les comportements des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises n'ont pas contribué à l'amélioration des conditions pour les femmes qui souhaitent travailler à l'extérieur du foyer. Au contraire, ceux-ci ont empiré la situation pour les femmes en contribuant à l'écart salarial de trois façons. Tous ces trois facteurs sont des obstacles au travail auxquels les femmes doivent faire face chaque jour.

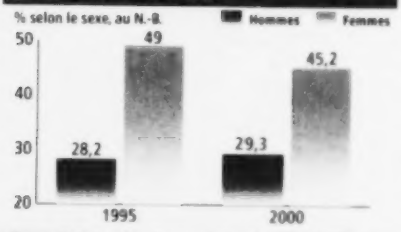
Le premier facteur est celui des responsabilités familiales que les femmes au travail assument. Au Nouveau-Brunswick, on s'attend à ce que les femmes prennent soin de la famille et répondent à ses besoins, peu importe si elles travaillent ou non à l'extérieur du foyer. La croyance populaire :

> *La femme a la responsabilité de s'occuper des enfants, et si elle veut travailler à l'extérieur du foyer, elle n'a qu'à apprendre à gérer toutes ses tâches. Si l'emploi et la famille entrent en conflit, la famille est la priorité.*

Les mères au travail au Nouveau-Brunswick connaissent trop bien la bataille quotidienne d'équilibrer les tâches professionnelles et les obligations familiales. Les idées périmées dans cette province font très peu pour alléger le poids de ses doubles tâches.

Ces attitudes pourraient avoir renforcé les structures sociales du Nouveau-Brunswick à la suite de l'instabilité de la Seconde Guerre mondiale. Elles appuient particulièrement une société de familles nucléaires dans laquelle on ne retrouve qu'un seul soutien de famille. Ce modèle avait sa place il y a de cela des décennies lorsque le soutien de famille était l'homme et que le rôle de la femme se limitait à la gestion des activités à la maison.

Emploi dans les 10 principales professions selon le sexe



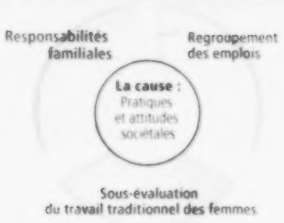
Source : Statistique Canada, recensements de 1996 et de 2001, analyses spéciales

Bien que la société néo-brunswickoise ait évolué, soixante ans plus tard, ses attitudes sociétales demeurent les mêmes. Alors que 70 p. 100 des femmes ayant des jeunes enfants se trouvent sur le marché du travail, ces attitudes sont en fait très nuisibles. Ces croyances restreignent le potentiel professionnel et la productivité des femmes au Nouveau-Brunswick. Les résultats sont : une rémunération et des prestations de retraite moins élevées que celles des hommes et une productivité économique plus faible pour la province.

QU'EST-CE QUI PROVOQUE L'ÉCART SALARIAL?

On a posé cette même question à la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. La Table ronde est arrivée à la conclusion qu'une cause et trois facteurs contribuent à l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

L'écart salarial, sa cause et les facteurs connus qui y contribuent


Responsabilités familiales
Regroupement des emplois
La cause : Pratiques et attitudes sociétales
Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes

Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

Elle conclua que l'écart salarial est attribuable aux attitudes sociétales et au comportement qu'elles appuient. La cause principale est plus particulièrement les croyances dépassées des Néo-Brunswickois au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail.

La Table ronde a confirmé qu'en tant que société, les attitudes et les comportements des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises n'ont pas contribué à l'amélioration des conditions pour les femmes qui souhaitent travailler à l'extérieur du foyer. Au contraire, ceux-ci ont empiré la situation pour les femmes en contribuant à l'écart salarial de trois façons. Tous ces trois facteurs sont des obstacles au travail auxquels les femmes doivent faire face chaque jour.

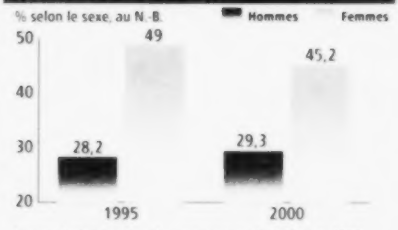
Le premier facteur est celui des responsabilités familiales que les femmes au travail assument. Au Nouveau-Brunswick, on s'attend à ce que les femmes prennent soin de la famille et répondent à ses besoins, peu importe si elles travaillent ou non à l'extérieur du foyer. La croyance populaire :

> *La femme a la responsabilité de s'occuper des enfants, et si elle veut travailler à l'extérieur du foyer, elle n'a qu'à apprendre à gérer toutes ses tâches. Si l'emploi et la famille entrent en conflit, la famille est la priorité.*

Les mères au travail au Nouveau-Brunswick connaissent trop bien la bataille quotidienne d'équilibrer les tâches professionnelles et les obligations familiales. Les idées périmées dans cette province font très peu pour alléger le poids de ses doubles tâches.

Ces attitudes pourraient avoir renforcé les structures sociales du Nouveau-Brunswick à la suite de l'instabilité de la Seconde Guerre mondiale. Elles appuient particulièrement une société de familles nucléaires dans laquelle on ne retrouve qu'un seul soutien de famille. Ce modèle avait sa place il y a de cela des décennies lorsque le soutien de famille était l'homme et que le rôle de la femme se limitait à la gestion des activités à la maison.

Emploi dans les 10 principales professions selon le sexe



Source : Statistique Canada, recensements de 1996 et de 2001, analyses spéciales

Bien que la société néo-brunswickoise ait évolué, soixante ans plus tard, ses attitudes sociétales demeurent les mêmes. Alors que 70 p. 100 des femmes ayant des jeunes enfants se trouvent sur le marché du travail, ces attitudes sont en fait très nuisibles. Ces croyances restreignent le potentiel professionnel et la productivité des femmes au Nouveau-Brunswick. Les résultats sont : une rémunération et des prestations de retraite moins élevées que celles des hommes et une productivité économique plus faible pour la province.

Le deuxième facteur contribuant à l'écart salarial touche la gamme d'emplois, étonnamment limitée, mise à la disposition des femmes. Aujourd'hui au Nouveau-Brunswick, les femmes travaillent dans une gamme d'emplois très étroite, par exemple, près de la moitié des femmes qui travaillent occupent un emploi dans les dix professions les plus souvent associées aux femmes.

Ces emplois font appel aux mêmes compétences que les femmes ont utilisées dans les soins qu'elles prodiguent à leur famille et dans la gestion de leur foyer depuis des siècles. De plus, la majorité de ces emplois offrent très peu de possibilités d'avancement pour les femmes.

Le troisième facteur contribuant à l'écart salarial est la sous-évaluation du travail qui est traditionnellement effectué par les femmes. Les employeurs du Nouveau-Brunswick offrent généralement des salaires plus faibles pour le « travail des femmes », qui comprend la plupart des professions que l'on préconise pour les femmes. Ces pratiques de rémunération sont l'héritage d'un temps où seule la contribution de l'homme était pleinement appréciée dans le milieu de travail. Ces pratiques n'ont que très peu changé depuis.

Ces trois facteurs et nos attitudes périmées interagissent pour créer l'écart salarial. Ils montrent comment l'écart salarial est un simple indice de la mesure par lequel la pleine productivité des femmes est perdue.

Étant donné les attitudes sociales qui sont à la base de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, un grand nombre de personnes considéreraient que la solution à ce problème serait une question du ressort de la politique sociale. Puisque, cependant, l'écart salarial a un impact si direct sur notre productivité économique, il s'agit en fait d'une question économique. Alors que notre province fait face à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, la moitié de notre population adulte se trouve encore sous-employée. En faisant face collectivement à cet impératif économique nous pouvons éliminer l'écart salarial tout en améliorant la prospérité économique du Nouveau-Brunswick.

LE FONDEMENT STRATÉGIQUE

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2004

Les quatre facteurs contribuant à l'écart salarial sont les quatre objectifs de la stratégie *Faire face à l'impératif économique*. Ce plan innovateur atteindra simultanément ses quatre objectifs en utilisant des stratégies qui sont appropriées à la culture et à l'économie du Nouveau-Brunswick.

Le plan repose sur un cadre de recherches et met en valeur des mesures du succès bien cernées. Son succès sera facile à évaluer.

Le plan sera évalué après la cinquième année de sa mise en œuvre en utilisant les quatorze indicateurs de succès. Ces mêmes indicateurs

seront utilisés pour la surveillance continue, faisant part conséquemment des ajustements stratégiques à apporter tout au long du processus.

La stratégie *Faire face à l'impératif économique* expose en détail la façon dont chacun de nous peut contribuer à son succès et explique les raisons pour nous inciter à adopter cette voie.

Qu'est-ce qui nous donne confiance dans l'efficacité des stratégies?

DES STRATÉGIES EFFICACES

Tout d'abord, elles sont bien ancrées dans les conclusions de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Ensuite, les stratégies sont appuyées par des preuves.

Les employeurs qui utilisent ces stratégies ont remarqué

- Une productivité accrue des employés
- Une augmentation du maintien de l'emploi; un taux de roulement du personnel réduit
- Une réduction des taux d'absentéisme
- Une diminution du stress en milieu de travail
- Une augmentation du moral en milieu de travail
- Un maintien d'une main-d'œuvre stable
- La résolution des besoins en compétences en milieu de travail et des pénuries de main-d'œuvre
- Une amélioration des résultats (secteur privé)
- La réduction des écarts salariaux

Plusieurs employeurs au Nouveau-Brunswick ont déjà mis en œuvre un grand nombre d'activités énoncées dans ce plan. Certains des employeurs sont apparus devant la Table ronde et ont déclaré une gamme d'avantages.

Le présent plan n'a pas incité ces employeurs à apporter ces changements puisqu'il n'a pas encore été publié. En outre, ces employeurs ne se sont pas engagés à réduire les écarts salariaux dans leurs lieux de travail, même s'ils étaient au courant de ceux-ci. Au lieu de cela et sans exception, ces employeurs ont dû résoudre quelques problèmes immédiats de ressources humaines. Ils ont trouvé ces solutions par eux-mêmes.

Ces stratégies ont résolu leurs problèmes de ressources humaines et ont contribué à la diminution de leurs écarts salariaux. Les employeurs sont arrivés à ce résultat parce que les solutions à l'écart salarial sont, en fait, des solutions aux ressources humaines.

En réalité, *Faire face à l'impératif économique* est une stratégie en matière de ressources humaines qui s'adresse à tous les employeurs du Nouveau-Brunswick. Tous les employés concernés profiteront des changements apportés dans le milieu du travail en raison de cette stratégie. Ces employeurs, qui adoptent le plan et mettent en application les changements qu'il suggère dans leurs établissements, devraient s'attendre à des gains.

L'essentiel, c'est que le plan augmentera la productivité et profitera à toute l'économie du Nouveau-Brunswick.

Le deuxième facteur contribuant à l'écart salarial touche la gamme d'emplois, étonnamment limitée, mise à la disposition des femmes. Aujourd'hui au Nouveau-Brunswick, les femmes travaillent dans une gamme d'emplois très étroite, par exemple, près de la moitié des femmes qui travaillent occupent un emploi dans les dix professions les plus souvent associées aux femmes.

Ces emplois font appel aux mêmes compétences que les femmes ont utilisées dans les soins qu'elles prodiguent à leur famille et dans la gestion de leur foyer depuis des siècles. De plus, la majorité de ces emplois offrent très peu de possibilités d'avancement pour les femmes.

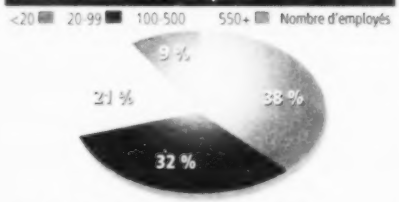
Le troisième facteur contribuant à l'écart salarial est la sous-évaluation du travail qui est traditionnellement effectué par les femmes. Les employeurs du Nouveau-Brunswick offrent généralement des salaires plus faibles pour le « travail des femmes », qui comprend la plupart des professions que l'on préconise pour les femmes. Ces pratiques de rémunération sont l'héritage d'un temps où seule la contribution de l'homme était pleinement appréciée dans le milieu de travail. Ces pratiques n'ont que très peu changé depuis.

Ces trois facteurs et nos attitudes périmées interagissent pour créer l'écart salarial. Ils montrent comment l'écart salarial est un simple indice de la mesure par lequel la pleine productivité des femmes est perdue.

Étant donné les attitudes sociales qui sont à la base de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, un grand nombre de personnes considéreraient que la solution à ce problème serait une question du ressort de la politique sociale. Puisque, cependant, l'écart salarial a un impact si direct sur notre productivité économique, il s'agit en fait d'une question économique. Alors que notre province fait face à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, la moitié de notre population adulte se trouve encore sous-employée. En faisant face collectivement à cet impératif économique nous pouvons éliminer l'écart salarial tout en améliorant la prospérité économique du Nouveau-Brunswick.

LE FONDEMENT STRATÉGIQUE

Employés du Nouveau-Brunswick selon la taille de l'entreprise



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2004

Les quatre facteurs contribuant à l'écart salarial sont les quatre objectifs de la stratégie *Faire face à l'impératif économique*. Ce plan innovateur atteindra simultanément ses quatre objectifs en utilisant des stratégies qui sont appropriées à la culture et à l'économie du Nouveau-Brunswick.

Le plan repose sur un cadre de recherches et met en valeur des mesures du succès bien cernées. Son succès sera facile à évaluer.

Le plan sera évalué après la cinquième année de sa mise en œuvre en utilisant les quatorze indicateurs de succès. Ces mêmes indicateurs

seront utilisés pour la surveillance continue, faisant part conséquemment des ajustements stratégiques à apporter tout au long du processus.

La stratégie *Faire face à l'impératif économique* expose en détail la façon dont chacun de nous peut contribuer à son succès et explique les raisons pour nous inciter à adopter cette voie.

Qu'est-ce qui nous donne confiance dans l'efficacité des stratégies?

DES STRATÉGIES EFFICACES

Tout d'abord, elles sont bien ancrées dans les conclusions de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Ensuite, les stratégies sont appuyées par des preuves.

Les employeurs qui utilisent ces stratégies ont remarqué

- Une productivité accrue des employés
- Une augmentation du maintien de l'emploi, un taux de roulement du personnel réduit
- Une réduction des taux d'absentéisme
- Une diminution du stress en milieu de travail
- Une augmentation du moral en milieu de travail
- Un maintien d'une main-d'œuvre stable
- La résolution des besoins en compétences en milieu de travail et des pénuries de main-d'œuvre
- Une amélioration des résultats (secteur privé)
- La réduction des écarts salariaux

Plusieurs employeurs au Nouveau-Brunswick ont déjà mis en œuvre un grand nombre d'activités énoncées dans ce plan. Certains des employeurs sont apparus devant la Table ronde et ont déclaré une gamme d'avantages.

Le présent plan n'a pas incité ces employeurs à apporter ces changements puisqu'il n'a pas encore été publié. En outre, ces employeurs ne se sont pas engagés à réduire les écarts salariaux dans leurs lieux de travail, même s'ils étaient au courant de ceux-ci. Au lieu de cela et sans exception, ces employeurs ont dû résoudre quelques problèmes immédiats de ressources humaines. Ils ont trouvé ces solutions par eux-mêmes.

Ces stratégies ont résolu leurs problèmes de ressources humaines et ont contribué à la diminution de leurs écarts salariaux. Les employeurs sont arrivés à ce résultat parce que les solutions à l'écart salarial sont, en fait, des solutions aux ressources humaines.

En réalité, *Faire face à l'impératif économique* est une stratégie en matière de ressources humaines qui s'adresse à tous les employeurs du Nouveau-Brunswick. Tous les employés concernés profiteront des changements apportés dans le milieu du travail en raison de cette stratégie. Ces employeurs, qui adoptent le plan et mettent en application les changements qu'il suggère dans leurs établissements, devraient s'attendre à des gains.

L'essentiel, c'est que le plan augmentera la productivité et profitera à toute l'économie du Nouveau-Brunswick.

CONNAÎTRE LE SUCCÈS

Pour connaître du succès, il faut deux choses. La première est la motivation des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises. Dans quelle mesure voulons-nous réussir? Cela tient sans doute du truisme, mais nous devons tous nous rappeler que la mise en œuvre du plan est volontaire et qu'il vise certaines des attitudes et des comportements traditionnels les plus profondément ancrés des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises.

Le deuxième facteur de succès est le centre d'intérêt des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises. Le Nouveau-Brunswick est la première province a élaboré un plan stratégique détaillé qui propulsera ses attitudes et ses pratiques en milieu de travail en conformité avec l'économie du troisième millénaire. Une telle innovation signifie qu'il faille forger dans un nouveau territoire et parfois sillonner à travers un terrain difficile. La capacité des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises à demeurer concentré sur l'objectif à long terme sera primordiale au succès du plan.

FAIRE FACE À L'IMPÉRATIF ÉCONOMIQUE 2005-2010

Ce plan est censé aborder les pénuries imminentes de main-d'œuvre et de compétences en mettant davantage à profit le plein potentiel des femmes d'ici sur le marché du travail. En conséquence, le Nouveau-Brunswick se rapprochera de son objectif à long terme qui est de s'assurer que les hommes et les femmes sont égaux du point de vue économique.

LE CADRE STRATÉGIQUE

Le cadre stratégique suivant établit les stratégies grâce auxquelles l'écart salarial sera réduit au Nouveau-Brunswick. Il donne également des exemples précis sur la façon dont le progrès sera mesuré.

Le plan passe des objectifs aux stratégies en passant par les résultats importants jusqu'aux indicateurs de succès. Des activités sont décrites et des mesures sont définies. Somme toute, le cadre stratégique trace la voie du succès.

Bien qu'il n'existe aucune exigence prescrite par la loi pour inciter un employeur à participer dans ce plan d'action, de nombreuses expériences portent à croire que l'adoption du plan par un employeur se révélerait avantageux. Ce plan présente un scénario où il n'y a que des gagnants : les employeurs ressortent gagnants, les femmes gagnent et l'économie du Nouveau-Brunswick est également gagnante.

Vision

Objectifs

- Changement des attitudes sociétales
- Partage accru des responsabilités familiales
- Réduction du regroupement d'emplois chez les femmes
- Recours accru à des mesures d'équité salariale

Stratégies des intervenants

Définir la nouvelle vision;

La rendre publique;

La promouvoir.

Adopter des politiques pour aider les familles à atteindre l'équilibre travail-famille;

Offrir plus de choix en matière d'horaires de travail variables et à temps partiel ainsi que s'assurer que ces employés touchent un salaire égal et bénéficient des mêmes avantages que les employés à temps plein;

Améliorer l'accès aux services de garderie de qualité.

S'assurer que les jeunes femmes explorent une grande variété d'options de carrière et ce, dès leur plus jeune âge;

Réorienter la main-d'œuvre féminine et relever ses compétences pour lui permettre d'occuper un éventail plus large d'emplois;

Créer des milieux de travail inclusifs.

Encourager l'utilisation d'outils axés sur l'équité salariale;

Rendre hommage aux leaders et aux gagnants;

Partager les leçons apprises et les pratiques exemplaires.

Résultats essentiels

- Plus d'attitudes positives à l'égard du rôle et de l'apport des femmes dans l'économie.
- Un plus grand partage et soutien des responsabilités familiales par la famille, le milieu de travail et le gouvernement.
- Plus de femmes occupent un éventail plus large d'emplois.
- Plus de recours à des mesures salariales non sexistes.

Indicateurs de réussite

N° 1 Les attitudes par rapport au droit des femmes de travailler à l'extérieur du foyer.

N° 2 Les attitudes par rapport au partage des obligations familiales.

N° 3 Le pourcentage de femmes qui font partie des structures de la prise de décision et des organismes décisionnels.

N° 4 Le nombre de places en garderie et de garderies agréées.

N° 5 Des services de garderie qui sont appuyés par l'employeur.

N° 6 Les heures passées à s'acquitter d'obligations familiales.

N° 7 Des employeurs ayant des pratiques favorables à la famille.

N° 8 Le pourcentage de femmes qui occupent des postes qui sont regroupés par sexe.

N° 9 Le nombre et pourcentage de femmes compagnons.

N° 10 L'écart salarial des diplômés des collèges communautaires.

N° 11 Le pourcentage de femmes qui occupent des postes de prise de décision.

N° 12 Le nombre d'employés salariés dans le cadre d'un système de rémunération non sexiste.

N° 13 L'écart salarial entre les emplois regroupés selon le sexe.

N° 14 L'écart salarial selon les salaires horaires.

Vision
Objectifs
Changement des attitudes sociétales
Partage accru des responsabilités familiales
Réduction du regroupement d'emplois chez les femmes
Recours accru à des mesures d'équité salariale
Stratégies des intervenants
Définir la nouvelle vision;
La rendre publique;
La promouvoir.
Adopter des politiques pour aider les familles à atteindre l'équilibre travail-famille;
Offrir plus de choix en matière d'horaires de travail variables et à temps partiel ainsi que s'assurer que ces employés touchent un salaire égal et bénéficient des mêmes avantages que les employés à temps plein;
Améliorer l'accès aux services de garderie de qualité.
S'assurer que les jeunes femmes explorent une grande variété d'options de carrière et ce, dès leur plus jeune âge;
Réorienter la main-d'œuvre féminine et relever ses compétences pour lui permettre d'occuper un éventail plus large d'emplois;
Créer des milieux de travail inclusifs.
Encourager l'utilisation d'outils axés sur l'équité salariale;
Rendre hommage aux leaders et aux gagnants;
Partager les leçons apprises et les pratiques exemplaires.
Résultats essentiels
Plus d'attitudes positives à l'égard du rôle et de l'apport des femmes dans l'économie.
Un plus grand partage et soutien des responsabilités familiales par la famille, le milieu de travail et le gouvernement.
Plus de femmes occupent un éventail plus large d'emplois.
Plus de recours à des mesures salariales non sexistes.
Indicateurs de réussite
N° 1 Les attitudes par rapport au droit des femmes de travailler à l'extérieur du foyer.
N° 2 Les attitudes par rapport au partage des obligations familiales.
N° 3 Le pourcentage de femmes qui font partie des structures de la prise de décision et des organismes décisionnels.
N° 4 Le nombre de places en garderie et de garderies agréées.
N° 5 Des services de garderie qui sont appuyés par l'employeur.
N° 6 Les heures passées à s'acquitter d'obligations familiales.
N° 7 Des employeurs avec des pratiques favorables à la famille.
N° 8 Le pourcentage de femmes qui occupent des postes qui sont regroupés par sexe.
N° 9 Le nombre et pourcentage de femmes compagnons.
N° 10 L'écart salarial des diplômés des collèges communautaires.
N° 11 Le pourcentage de femmes qui occupent des postes de prise de décision.
N° 12 Le nombre d'employés salariés dans le cadre d'un système de rémunération non sexiste.
N° 13 L'écart salarial entre les emplois regroupés selon le sexe.
N° 14 L'écart salarial selon les salaires horaires.

OBJECTIF 1 : MODIFIER LES ATTITUDES SOCIÉTALES

Le gouvernement sera à la tête de ses partenaires en déterminant un ensemble plus constructif d'attitudes culturelles pour appuyer une société dans laquelle les hommes et les femmes sont égaux du point de vue économique. Ensemble, les entreprises, les municipalités et le gouvernement en tant qu'employeurs donneront un aperçu des éléments qu'ils doivent apporter aux cultures en milieu de travail qui correspondent à cette vision. Le gouvernement élaborera et distribuera les outils et les renseignements nécessaires.

Résultat important :
Des attitudes plus positives quant aux femmes du Nouveau-Brunswick sur le marché du travail.

STRATÉGIE 1 : DÉFINIR UNE NOUVELLE GAMME D'INTERVENTIONS

Ce que le gouvernement va faire:

- Convoquer un Groupe consultatif ministériel des employeurs sur l'écart salarial pour un mandat de cinq ans.
- Impliquer le groupe consultatif dans la définition des attitudes culturelles nécessaires pour soutenir une culture d'égalité économique entre les hommes et les femmes.
- Favoriser une évaluation interne par les ministères et les organismes gouvernementaux dans les parties I, II et III des pratiques et des attitudes en milieu de travail.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Vous familiariser avec une nouvelle gamme d'interventions.
- Évaluer votre culture en milieu de travail pour s'assurer qu'elle est conforme aux nouvelles interventions.

STRATÉGIE 2 : PUBLICISER UNE NOUVELLE GAMME D'INTERVENTIONS

Ce que le gouvernement va faire:

- Organiser une conférence d'une journée complète avec les intervenants de la stratégie *Faire face à l'impératif économique 2005-2010*.
- Lancer une campagne d'éducation du public.
- Mettre les messages d'éducation du public et les outils en format de documents imprimés.

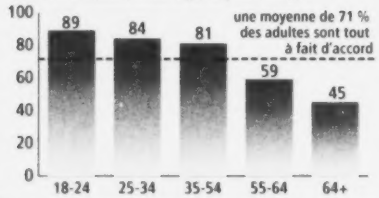
- Mettre en place et maintenir une ligne sans frais sur l'écart salarial.
- Créer un site Web interactif complet traitant de l'écart salarial, s'adressant particulièrement aux employeurs.
- Publiciser de nouvelles interventions, le cas échéant, telles que les projets du Plan de prospérité, des agences du Réseau Entreprise, etc.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Familiariser votre personnel et la direction avec la nouvelle gamme d'interventions.
- Participer aux campagnes d'éducation du public et introduire la documentation dans votre milieu de travail.
- Lancer des discussions pour établir où le changement est le plus nécessaire dans votre milieu de travail.
- Élaborer un plan pour accomplir ces changements.

Adultes qui sont d'accord avec l'énoncé :
« Les femmes devraient pouvoir travailler à l'extérieur du foyer, même s'il ne s'agit pas d'une question financière pour la famille. »

Tout à fait d'accord, selon l'âge, en pourcentage



Source : Centre de recherche Décima, Sondage attitudinal à propos de la violence faite aux femmes, 2002

STRATÉGIE 3 : ADOPTER UNE NOUVELLE GAMME D'INTERVENTIONS

Ce que le gouvernement va faire:

- Passer en revue et examiner l'équilibre des genres sur les organismes décisionnaires publics.
- Mettre en œuvre des programmes de reconnaissance des employés pour les employés du secteur public ou privé (promouvoir les expériences réussies, créer des chefs de file).
- Examiner l'équilibre des genres dans le secteur public au sein du groupe des cadres supérieurs dans la Partie I.
- Favoriser une analyse fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques et programmes du gouvernement.
- Explorer un apport spécial possible pour les fournisseurs qui ont établi des plans d'action éprouvés pour éliminer l'écart salarial.
- Identifier et appuyer les chefs de file.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Mettre en œuvre des plans pour intégrer les nouvelles attitudes dans votre milieu de travail.
- Évaluer votre culture en milieu de travail, pour mesurer les changements d'attitudes; adapter ou renforcer les plans, suivant les besoins.
- Reconnaître les pratiques exemplaires dans votre milieu de travail et au sein de votre réseau.

INDICATEURS DE L'OBJECTIF 1 :

1. **Attitudes quant au droit des femmes de travailler à l'extérieur de leur foyer au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera le niveau d'entente quant au droit des femmes de travailler, sans besoin financier. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises interrogés par téléphone seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Les femmes peuvent et ont le droit de travailler à l'extérieur du foyer, même s'il ne s'agit pas d'une question financière pour la famille. »

2. **Attitudes sur le partage des obligations familiales au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera le niveau d'entente quant au partage des travaux ménagers lorsque les deux partenaires travaillent. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises interrogés par téléphone seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Les couples devraient partager à part égale les travaux ménagers si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer. »

3. **Pourcentage de femmes dans les organismes décisionnaires publics au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera le niveau de représentation des femmes dans les organismes décisionnaires provinciaux. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, on comptera des pourcentages plus grands de femmes faisant office de juges nommées par l'autorité provinciale, membres d'organismes, de comités et de commissions, membres du cabinet et députés provinciaux.

OBJECTIF 2 : AUGMENTER LA PART DES OBLIGATIONS FAMILIALES

Le gouvernement dirigera un groupe des partenaires dans l'identification d'outils et de tous autres renseignements nécessaires pour que chaque employeur puisse créer de meilleurs cadres pour les obligations familiales de leurs employés. Le gouvernement élaborera ces cadres et les mettra à la disposition de tous les employeurs. Le gouvernement élaborera et mettra en place une Stratégie en matière de services de garde à l'enfance au Nouveau-Brunswick.

Résultat important :
Un plus grand partage et soutien des obligations familiales par les membres de la famille, le milieu de travail et le gouvernement au Nouveau-Brunswick.

STRATÉGIE 1 : UN PLUS GRAND NOMBRE DE POLITIQUES POUR ÉQUILIBRER LES TÂCHES QUANT AUX BESOINS À LA MAISON ET AUX BESOINS DES FAMILLES

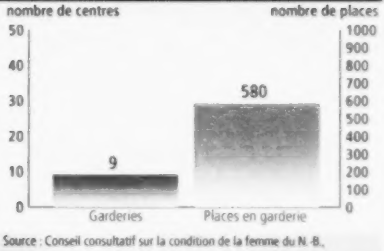
Ce que le gouvernement va faire:

- Créer et distribuer des outils pour que les employeurs augmentent leur utilisation de politiques et de pratiques qui tiennent compte des besoins des familles.
- Collaborer avec les employeurs pour les aider à prendre le virage vers des politiques et des pratiques qui tiennent compte des besoins des familles.
- Promouvoir l'analyse de rentabilisation avec les partenaires et les agences du Réseau Entreprise.
- Intégrer des politiques et de pratiques qui tiennent compte des besoins des familles dans les programmes gouvernementaux.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Évaluer la portée des pratiques en matière de ressources humaines qui tiennent compte des besoins des familles au sein de votre milieu de travail.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans pour intégrer un plus grand nombre de politiques et de pratiques dans votre milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles.
- Promouvoir un accès équitable aux avantages pour tous les employés.

Services de garde d'enfants parrainés par l'employeur



Source : Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., septembre 2004

STRATÉGIE 2 : ACCROÎTRE L'UTILISATION DES OPTIONS RELATIVES AUX HORAIRES FLEXIBLES ET AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LEUR ATTRIBUER UNE VALEUR ÉGALE

Ce que le gouvernement va faire:

- Promouvoir l'analyse de rentabilisation pour l'utilisation des options relatives aux horaires flexibles et au travail à temps partiel.
- Surveiller l'utilisation des politiques et des pratiques qui tiennent compte des besoins des familles dans les parties I, II et III des services publics.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Évaluer les options relatives aux horaires flexibles et au travail à temps partiel dans votre milieu de travail.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans pour accroître les options de travail à horaire variable et celles de travail à temps partiel.
- Promouvoir un accès équitable aux avantages pour tous vos employés.

STRATÉGIE 3 : AUGMENTER L'ACCÈS À DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS DE QUALITÉ ET ABORDABLES

Ce que le gouvernement va faire:

- Promouvoir l'analyse de rentabilisation pour la participation de l'employeur dans les services de garde d'enfants pour les employés, par l'entremise notamment de subventions pour les employés, de loyer gratuit ou de dons de biens pour les garderies, etc.
- Développer une vision et un plan d'action quinquennal pour une Stratégie en matière de services de garde à l'enfance au Nouveau-Brunswick.
- Collaborer avec le gouvernement fédéral pour élaborer un plan de garde d'enfants approprié qui répondra aux besoins des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Évaluer le besoin actuel et éventuel de services de garde d'enfants parmi vos employés.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan pour aider vos employés avec leurs besoins relatifs aux soins de garde d'enfants.
- Promouvoir un accès équitable aux avantages pour tous vos employés.

INDICATEURS DE L'OBJECTIF 2 :

1. **Garderies agréées et places en garderie au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera les tendances quant à la disponibilité des places dans les garderies agréées au Nouveau-Brunswick. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010 on comptera un plus grand nombre de places en garderie dans les garderies agréées au Nouveau-Brunswick.

2. **Services de garde d'enfants parrainés par l'employeur au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera le soutien de l'employeur quant aux services de garde d'enfants dans la province. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, un plus grand nombre d'employeurs aideront les employés dans l'accès aux services de garde d'enfants, soit par des subventions directes pour la garde d'enfants ou soit par l'entremise de soutien réel aux établissements de soins pour enfants.

3. **Pourcentage des adultes des deux genres accomplissant un grand nombre d'heures d'obligations familiales non rémunérés au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera le mouvement vers une répartition équitable des obligations familiales dans les ménages du Nouveau-Brunswick. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, l'égalité entre les hommes et les femmes sera plus présente chez les adultes qui s'occupent de leurs obligations familiales chaque semaine.

4. **Davantage d'employeurs offrant des options en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles** – Le gouvernement surveillera le nombre d'employeurs qui ont établi des pratiques en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles au Nouveau-Brunswick. Cet indicateur sera élaboré et surveillé en collaboration avec la collectivité d'affaires.

OBJECTIF 3 : RÉDUIRE LE REGROUPEMENT DES EMPLOIS DES FEMMES

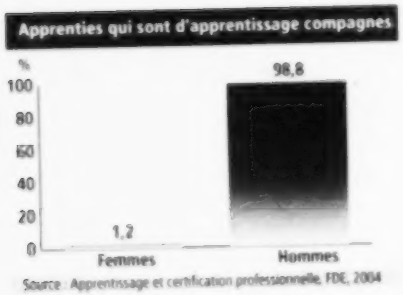
Le gouvernement encadrera un groupe de partenaires afin d'identifier des outils et des renseignements qui doivent être évalués et s'assurera, par la suite, que ce groupe procède à la correction des pratiques relatives à l'embauche interne et aux ressources humaines en ce qui concerne la gamme d'emplois s'adressant aux femmes. Le gouvernement élaborera ces outils et ces renseignements et veillera qu'ils sont disponibles à chacun. Le gouvernement modifiera ses programmes et ses politiques de sorte que le potentiel économique des femmes soit développé au même rythme que celui des hommes.

Résultat important :
Plus de femmes occupent un éventail plus large d'emplois

STRATÉGIE 1 : S'ASSURER QUE LES JEUNES FILLES EXPLORENT UNE GRANDE GAMME DE CHOIX DE CARRIÈRES

Ce que le gouvernement va faire:

- Créer l'analyse de rentabilisation pour que les employeurs embauchent des femmes dans une gamme d'emplois plus large, y compris dans des situations non traditionnelles.
- Élaborer et diffuser des outils pour aider les employeurs à intégrer les étudiantes, les apprenantes ou les employées dans des situations professionnelles offrant une possibilité d'expérience du milieu de travail et dans des programmes d'apprentissage.
- Mettre en œuvre des programmes et des services liés à l'exploration des carrières de tous les étudiants et accroître leur nombre (de la maternelle à la douzième année).
- Augmenter les incitatifs pour les étudiants et étudiantes qui s'inscrivent à des programmes de métiers non traditionnels.
- Fournir des possibilités de stages dirigés par un mentor aux étudiants et étudiantes qui s'inscrivent à des programmes de métiers non traditionnels au CCNB.
- Élaborer et rendre accessible du matériel en fonction de l'âge sur les choix de carrières et sur l'information sur le marché du travail aux élèves des écoles secondaires de premier cycle et des écoles secondaires.



Source : Apprentissage et certification professionnelle, FDE, 2004

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Accroître le nombre de possibilités de prospection du marché du travail par les étudiants et étudiantes et doter ces différents postes disponibles sans égard au sexe.
- Participer aux activités éducatives publiques pour sensibiliser le public, les parents, les enseignants et les étudiants aux besoins en matière de compétences et aux possibilités qui s'offrent à tous les étudiants, sans égard à leur sexe.
- Encourager les jeunes femmes à s'inscrire aux métiers d'apprentissage.

STRATÉGIE 2 : RÉORIENTER, RELEVER LES COMPÉTENCES ET RECYCLER LES FEMMES AU TRAVAIL

Ce que le gouvernement va faire:

- Augmenter le nombre de femmes suivant une formation dans les métiers.
- Passer en revue les lignes directrices afférentes aux programmes et aux services d'emploi pour trouver les obstacles à l'inscription des femmes aux emplois non traditionnels et définir des améliorations réalisables aux programmes et aux services.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Effectuer des auto-vérifications pour surveiller le regroupement des emplois à l'interne et pour élaborer et mettre en œuvre des plans visant à changer la place qu'occupent les femmes dans le milieu du travail.
- Embaucher des femmes dans des emplois et des métiers non traditionnels.

STRATÉGIE 3 : CRÉER DES MILIEUX DE TRAVAIL NON SEXISTES

Ce que le gouvernement va faire:

- Développer et offrir des outils aux employeurs, aux associations d'employeurs et aux agences du Réseau Entreprise en vue d'accroître la diversification professionnelle chez les femmes sur le marché du travail, dans les secteurs et dans les industries.
- Au sein des industries désignées dans lesquelles le regroupement des emplois des femmes est plus fréquent, aider à améliorer l'équité de genre en aidant les employeurs à évaluer des pratiques en vigueur et à élaborer des stratégies pour effectuer des améliorations.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Évaluer le regroupement actuel des emplois des femmes et des hommes dans les milieux de travail, fixer des objectifs et prendre des mesures pour assurer une plus grande diversification d'emploi chez les hommes et les femmes.

INDICATEURS DE L'OBJECTIF 3:

1. **Pourcentage d'hommes et de femmes travaillant dans les dix emplois les plus souvent occupés au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera les changements dans les regroupements d'emplois selon le genre dans la province. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010 on comptera moins de femmes et plus d'hommes qui travailleront dans les dix emplois les plus souvent occupés par les femmes.

2. **Nombre et pourcentage de femmes compagnons au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera la croissance du nombre et de la proportion de femmes occupant des métiers spécialisés dans la province. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010 on comptera un plus grand nombre de femmes compagnons inscrites au Nouveau-Brunswick et que les femmes représenteront plus de compagnons inscrits.

3. **L'écart salarial hebdomadaire chez les diplômés des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera l'écart salarial chez les diplômés des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick qui travaillent à plein temps. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010 on retrouvera une réduction de l'écart salarial entre les diplômés et les diplômées des établissements d'enseignement postsecondaire.

4. **Un plus grand nombre de femmes décideuses sur le marché du travail** – Le gouvernement surveillera le pourcentage de femmes du Nouveau-Brunswick qui occupent des postes de décideuses chez la population active. Cette mesure sera élaborée et surveillée en collaboration avec la collectivité d'affaires.

OBJECTIF 4 : ACCROISSEMENT DE L'UTILISATION DES PRATIQUES D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le gouvernement collaborera avec les partenaires pour préparer des renseignements et des outils en ce qui concerne les pratiques d'égalité salariale qui peuvent être mises en pratique dans les milieux de travail au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement mettra en œuvre des mesures relatives à l'équité salariale dans les toutes les parties des services publics. Le gouvernement élaborera des programmes internes de reconnaissances des employés pour les chefs de file dans la mise en œuvre de mesures relatives à l'équité salariale et participera dans de telles mesures avec le secteur privé.

Résultat important :
Une utilisation accrue des pratiques de rémunération non sexistes au Nouveau-Brunswick

STRATÉGIE 1 : ENCOURAGER L'UTILISATION DES OUTILS D'ÉQUITÉ SALARIALE

Ce que le gouvernement va faire:

- Mettre à la disposition des employeurs les outils d'équité salariale, par exemple, une analyse de rentabilisation pour des pratiques saines en équité salariale, des fiches de renseignements, des modèles d'outils d'évaluation des emplois non sexistes, des modèles de parité des coûts, etc.
- Aider les employeurs dans l'utilisation de ces outils.
- Établir la portée de l'écart salarial dans la Partie IV des services publics et la présence des politiques et pratiques pour aborder ces inégalités.
- Fournir des conseils au gouvernement à la suite de cette évaluation, au besoin.
- Atteindre l'équité salariale dans les services publics.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Auto-évaluer les pratiques de rémunération en vigueur pour en connaître leur degré d'objectivité.
- Examiner les avantages de la mise en œuvre d'outils d'évaluation des emplois non sexistes objectifs (systèmes de rémunération).
- Promouvoir l'équité salariale dans votre milieu de travail à un rythme approprié.

Industries où se trouvent les plus grands écarts salariaux horaires, 2003

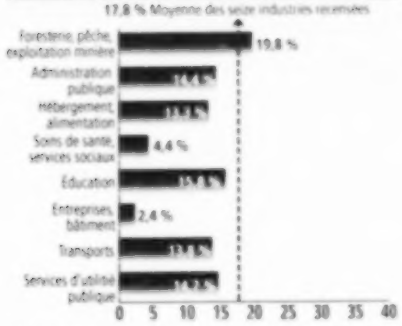
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2004

Stratégie 2 : Fêter les chefs de file et les gagnants

Ce que le gouvernement va faire:

- Identifier et reconnaître les chefs de file et les gagnants parmi les ministères et les organismes gouvernementaux.
- Participer dans des programmes pour identifier et reconnaître les chefs de file du secteur privé.

Industries où se trouvent les plus faibles écarts salariaux horaires, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2004

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Identifier les chefs de file et les gagnants dans la mise en œuvre de systèmes de rémunération non sexistes.
- Développer des moyens pour récompenser les pratiques exemplaires, de concert avec les employés et d'autres groupes intéressés.

Stratégie 3 : Partager les pratiques exemplaires

Ce que le gouvernement va faire:

- Mettre à la disposition des employeurs des outils traitant des pratiques exemplaires.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

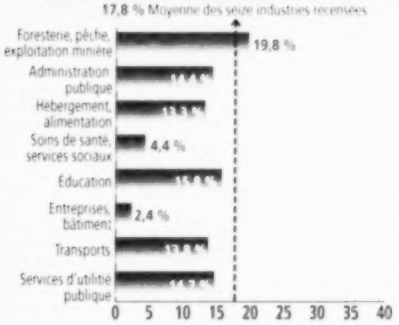
- Encourager les chefs de file et les gagnants à partager leurs histoires et les leçons apprises avec la collectivité d'affaires.
- Passer le mot sur les pratiques exemplaires et sur leurs résultats sur le milieu du travail, par des rencontres entre les personnes occupant des métiers, des publications sur les métiers et des assemblées ou conférences annuelles, etc.

STRATÉGIE 2 : FÊTER LES CHEFS DE FILE ET LES GAGNANTS

Ce que le gouvernement va faire:

- Identifier et reconnaître les chefs de file et les gagnants parmi les ministères et les organismes gouvernementaux.
- Participer dans des programmes pour identifier et reconnaître les chefs de file du secteur privé.

Industries où se trouvent les plus faibles écarts salariaux horaires, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2004

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Identifier les chefs de file et les gagnants dans la mise en œuvre de systèmes de rémunération non sexistes.
- Développer des moyens pour récompenser les pratiques exemplaires, de concert avec les employés et d'autres groupes intéressés.

STRATÉGIE 3 : PARTAGER LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

Ce que le gouvernement va faire:

- Mettre à la disposition des employeurs des outils traitant des pratiques exemplaires.

Ce que tous les employeurs peuvent faire:

- Encourager les chefs de file et les gagnants à partager leurs histoires et les leçons apprises avec la collectivité d'affaires.
- Passer le mot sur les pratiques exemplaires et sur leurs résultats sur le milieu du travail, par des rencontres entre les personnes occupant des métiers, des publications sur les métiers et des assemblées ou conférences annuelles, etc.

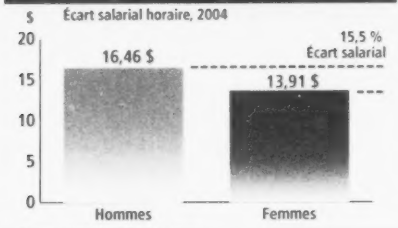
INDICATEURS DE L'OBJECTIF 4 :

1. **Utilisation accrue des outils de classification des postes non sexistes** – Le gouvernement surveillera le nombre d'employés payés en fonction des systèmes de rémunération équitable au Nouveau-Brunswick. Cette mesure sera élaborée et surveillée en collaboration avec la collectivité d'affaires.

2. **Écart salarial moyen entre les hommes et les femmes occupant les dix emplois les plus souvent occupés au Nouveau-Brunswick** – Le gouvernement surveillera l'écart des salaires pour les emplois les plus communs occupés par les femmes et les hommes au Nouveau-Brunswick. La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010, l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui occupent des emplois traditionnels (définis ici comme « emplois les plus souvent occupés »), établi en fonction de la moyenne pondérée du revenu annuel, est réduit.

INDICATEUR CLÉ

Salaires horaires pour les hommes et les femmes



Source : Statistique Canada, 2005

Le 14e et dernier indicateur du cadre économique est l'**écart salarial horaire** au Nouveau-Brunswick. L'indicateur de l'écart salarial horaire montre la différence entre le salaire gagné par les femmes et le salaire gagné par les hommes pour une heure de travail. On trouve cet écart en calculant la rémunération horaire moyenne de toutes les femmes au Nouveau-Brunswick (13,91 $ en 2004) en fonction du pourcentage de la rémunération horaire moyenne de tous les hommes au Nouveau-Brunswick (16,46 $ en 2004). L'écart est la différence entre ce chiffre et 100 p. 100, ou l'égalité. En 2004, les Néo-Brunswickoises ont gagné 84,5 p. 100 du salaire touché par les hommes : produisant un écart salarial horaire de 15,5 p. 100.

La **tendance souhaitée** est que d'ici 2010 l'écart salarial horaire au Nouveau-Brunswick sera réduit.